

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan organisasi. Hasibuan (2018:107) menyatakan bahwa promosi adalah kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan seorang pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya promosi jabatan maka pegawai pasti akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen dalam organisasi tersebut sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas pada organisasi tempatnya bekerja.

Loyalitas atau kesetiaan adalah sesuatu hal yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab Hasibuan (2018:95). Dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik, maka mutlak diperlukan aparatur pemerintahan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan sebuah organisasi. Loyalitas akan membentuk seseorang untuk selalu berusaha lebih baik dalam meningkatkan kualitas organisasi.

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Standar penilaian prestasi kerja tersebut dibuat oleh instansi dengan memperhatikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada. Penilaian prestasi kerja tersebut meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kerjasama dengan rekan kerja. Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat baik bagi instansi maupun pegawai.

Seorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi sering diasumsikan lebih memiliki pemikiran yang baik dibandingkan seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang rendah dengan kata lain, pegawai yang telah menempuh pelatihan menyebabkan seorang pegawai tersebut memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu dan mampu serta cakap untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai pemerintahan melalui pelatihan merupakan faktor dominan yang dapat meningkatkan promosi jabatan bagi para pegawai negeri sipil. Menyadari akan pentingnya pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai serta pelatihan yang diikuti oleh pegawai maka diperlukan upaya pemerintah secara terus menerus dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pelatihan (Mirayanti, 2015:41).

Komitmen ditandai dengan tiga hal yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, keinginan untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras untuk kepentingan organisasi. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku

pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi (Soekidjan, 2009:63). Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi. Pengalaman memunculkan potensi seseorang, potensi penuh akan muncul bertahap, seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman (Elaine B Johnson, 2014:52).

Fenomena penelitian antara lain indikasi kurangnya loyalitas dapat dilihat turunnya absensi (ketidakhadiran kerja) merupakan salah satu penyebab masalah karyawan lemahnya loyalitas terhadap instansi. Sikap tidak loyal karyawan dapat disebabkan karena masalah pemberian kompensasi, tidak adanya kepuasan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja serta pekerjaan yang tidak sesuai seperti yang dikemukakan (Flippo, 2015:63).

**Tabel 1.**

Data Kehadiran (Presensi) Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pati

	Bulan												Keterangan
	Jan	Feb	Mar	Apr	Me	Jun	Jul	Ags	Sep	Ok	Nov	Des	
Tahun 2018	4	7	5	3	3	10	6	7	12	6	7	11	Tidak Masuk bekerja
	3.2%	5.6%	4%	2.4%	2.4%	8%	4.8%	5.6%	9.6%	4.8%	5.6%	8.8%	
	10	7	6	7	10	13	10	15	9	7	5	8	Terlambat Masuk kerja
	8%	5.6%	4.8%	5.6%	8%	10.4%	8%	12%	7.2%	5.6%	4%	6.4%	

Sumber : Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pati, 2019.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, mutasi dan lain sebagainya. Dan dalam perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki hal ini

disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik.

**Tabel 2**  
Hasil Prasurvey Penurunan Prestasi Kerja Karyawan

Keterangan	Jumlah	Presentase
Penundaan Kenaikan Pangkat	6	28,57%
Penurunan Pangkat	2	9,53%
Penundaan Kenaikan Gaji	4	19,05%
Mutasi	9	42,85%
Jumlah	21	100,0

Sumber : Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pati, 2019.

Dari hasil wawancara dengan Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pati, diperoleh informasi mengenai beberapa masalah yang terjadi instansi mengenai pelatihan antara lain.

**Tabel 3**  
Hambatan Pelatihan Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pati

No	Hambatan	Persentase
1	Jadwal Pelaksanaan Kegiatan yang dibuat oleh Dinas bisa tiba-tiba berubah, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya	25%
2	Peserta yang berhalangan hadir dengan alasan yang tidak jelas/tanpa keterangan	15%

Sumber : Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pati, 2019.

*Research Gap* penelitian ini antara lain *Research Gap* penelitian ini antara lain Mirayanti (2015) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Sedangkan berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlynd Heydi Tampubolon, Achmad Bestari dan Nurfai (2017) yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap peningkatan promosi jabatan.

Esti Asmarani, Erla (2016) dalam penelitiannya menyatakan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Namun berbeda dengan hasil Herlynd Heydi Tampubolon, Achmad Bestari dan Nurfa (2017) yang menyatakan prestasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan promosi jabatan.

Dinas Kelautan dan Perikanan (Dislautkan) Kabupaten Pati Jawa Tengah berlokasi di alamat Jalan Panglima Sudirman No 12 Pati yang bertugas untuk mengurus kekayaan dan sumber daya alam (SDA) di bidang kelautan, perikanan tangkap, perikanan budidaya, dan bidang usaha perikanan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH LOYALITAS, PRESTASI KERJA, PELATIHAN DAN KOMITMEN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN PATI.**

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup merupakan suatu batasan yang memudahkan dilaksanakannya penelitian agar lebih efektif dan efisien untuk memisahkan aspek tertentu sebuah objek. Dalam penelitian ini masalah-masalah yang dibahas dibatasi sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati.
- 1.2.2. Penelitian menilai promosi jabatan pegawai sebagai variabel dependennya. Sedangkan variabel independennya meliputi : loyalitas, prestasi kerja, pelatihan dan komitmen.
- 1.2.3. Penelitian dilakukan 3 bulan setelah judul disetujui (jadwal terlampir).



### **1.3. Perumusan Masalah**

Sehubungan dengan permasalahan yang diuraikan di latar belakang, maka timbul pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati secara parsial?
- 1.3.2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati secara parsial?
- 1.3.3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati secara parsial?
- 1.3.4. Apakah komitmen berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati secara parsial?
- 1.3.5. Apakah loyalitas, prestasi kerja, pelatihan, dan komitmen berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati secara berganda?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati secara parsial.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati secara parsial.

- 1.4.3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap promosi jabatan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati secara parsial.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap promosi jabatan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati secara parsial.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh loyalitas, prestasi kerja, pelatihan, dan komitmen berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati secara berganda.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, serta memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya.

